

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Menurut KBBI, yang dimaksud dengan "istilah hukum" dalam bahasa Indonesia adalah undang-undang, peraturan, dan aturan lain yang diakui secara resmi mengikat, yang diakui oleh penguasa atau pemerintah, standar atau aturan mengenai peristiwa alam tertentu, keputusan atau faktor diputuskan oleh hakim di pengadilan.¹

Pendapat diungkapkan oleh Dr. O. Notohamidjojo, S.H. mengenai pengertian hukum Untuk memelihara ketertiban dan ketenteraman masyarakat, hukum mengacu pada semua aturan tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa bagi perilaku dalam masyarakat negara maupun antar negara. Aturan tersebut dilatarbelakangi oleh dua konsep, yaitu keadilan dan efisiensi.²

Menurut Prof. Mahadi, "SH" adalah definisi hukum, yang berarti seperangkat aturan yang mengatur bagaimana manusia berperilaku di masyarakat. Sedangkan Menurut Soedjono Dirdjosisworo, ada delapan definisi hukum, yaitu hukum dalam

¹ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua, cet. 1, Jakarta : Balai Pustaka, 1991, h. 595.

² Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan : Medan area University Press, 2012, h. 5-6.

arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum dan hukum dalam arti disiplin hukum.

Banyak definisi yang telah dikemukakan dan ditulis oleh para ahli hukum, tetapi semuanya pada hakikatnya menyampaikan batasan yang sama, yaitu hukum memberikan aturan-aturan bagi tingkah laku manusia.³

Kata perlindungan berasal dari kata melindungi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang juga berarti melindungi, mencegah, membela, dan membentengi. Perlindungan, di sisi lain, mengacu pada pelestarian, pemeliharaan, keamanan, suaka, serta bunker. Perlindungan biasanya mengacu pada menghindari elemen yang berpotensi berbahaya. Ini bisa orang, barang, atau properti. Tambahan pula, arti kata "perlindungan" mencakup "perlindungan yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang yang lebih lemah". Perlindungan hukum dengan demikian dapat dilihat sebagai perlindungan yang diberikan oleh hukum atau perlindungan yang diperoleh melalui penggunaan lembaga dan tindakan hukum.

Akan tetapi, dalam pandangan hukum, perlindungan hukum diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan dengan sengaja oleh orang perseorangan, maupun oleh lembaga pemerintah dan swasta, dengan maksud untuk mengamankan, menguasai, dan mencapai kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang telah ditetapkan. Sebagaimana dituangkan dalam Undang-undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1999.⁴

³ *Ibid*

⁴ Diakses pada 18 Desember 2016: <http://tesishukum.com/pengertian-perindungan-hukum/>

Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan contoh bagaimana hukum melayani kepentingan keadilan, ketertiban, kepastian, kemaslahatan, dan perdamaian. Berikut adalah pandangan tentang perlindungan hukum yang dikemukakan oleh berbagai ahli:

- 1) Perlindungan hukum menurut Satjpto Rahardjo adalah upaya untuk menjaga kepentingan individu dengan memberikan kesanggupan untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.
- 2) Setiono mendefinisikan perlindungan hukum sebagai tindakan atau usaha untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk memupuk ketentraman dan ketertiban agar masyarakat dapat menikmati martabatnya yang melekat sebagai manusia.
- 3) Muchsin menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah suatu proses pembelaan manusia dengan menyeimbangkan hubungan antara asas-asas moral atau hukum-hukum yang dinyatakan dalam sikap dan perbuatan guna mewujudkan ketertiban masyarakat manusia.
- 4) Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Perlindungan hukum terhadap yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi)

adalah masalah dalam kaitannya dengan kekuasaan ekonomi. Ini termasuk perlindungan buruh terhadap majikannya.⁵

Pada dasarnya, perlindungan hukum sama untuk laki-laki dan perempuan. Sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila, Indonesia harus memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya, melindungi hak asasi manusia sebagai makhluk sosial dalam konteks negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan untuk kesejahteraan bersama.

2. Macam-macam Perlindungan Hukum

Dalam penerapan perlindungan hukum diperlukan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan metode perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

5) Perlindungan Hukum Preventif

Adanya perlindungan hukum preventif ini badan hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pernyataan sebelum keputusan akhir pemerintah. Tujuannya menghindari konflik dan mendukung aksi nasional yang berdasarkan kebebasan bergerak. Perlindungan hukum preventif sangat membantu Pemerintah untuk menggunakan diskresinya ketika ada perlindungan hukum yang bersifat preventif. Tidak sedikit undang-undang yang mengatur tentang perlindungan hukum preventif bagi masyarakat, namun di dalam perlindungan hukum preventif tersebut dapat ditemukan langkah-langkah preventif berupa kontradiksi (*inspraak*).

⁵ Asri Wijayanti, Op.cit, h. 10.

6) Perlindungan Hukum Represif

Untuk menyelesaikan perselisihan, perlindungan hukum represif diterapkan. Pengadilan biasa dan pengadilan tata usaha negara bertanggung jawab untuk melakukan perlindungan hukum yang menindas ini. Menurut sejarah Barat, awal konsep tersebut dimaksudkan untuk mengatasi pembatasan dan kewajiban yang dibebankan pada hak asasi manusia, sehingga gagasan tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia berfungsi sebagai landasan untuk perlindungan hukum terhadap tindakan negara.⁶

3. Tujuan Perlindungan Hukum

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh, jaminan kesempatan yang sama untuk mewujudkan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan pembangunan negara dan dunia usaha.⁷ Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

- 7) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- 8) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 9) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat (disabilitas);

⁶ diakses pada 19 Desember 2016: <http://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>

⁷ Agus midah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 60

10) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, yang diterbitkan oleh WHO pada tahun 1986, menyatakan bahwa kesehatan harus menjadi sumber daya untuk kehidupan sehari-hari, bukan untuk tujuan akhir.⁸

Namun, kesehatan, menurut Pasal 1 UU Kesehatan No. 23 Tahun 1992, adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.⁹ Pengertian ini digunakan karena UU No. 13 Tahun 2003, yang juga disebutkan dalam Pasal 11 Ayat 1 dan UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, menetapkan bahwa upaya penyelenggaraan upaya kesehatan termasuk upaya kesehatan kerja.

Menurut Suma'mur, aspek kesehatan sangat erat kaitannya dengan tempat kerja, yang dapat memengaruhi kesehatan pekerja secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰

Undang-undang sebelumnya tentang keselamatan kerja adalah Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Karena tidak ada definisi undang-undang tentang operasional keselamatan kerja, pendapat profesional di bidang sumber daya manusia akan menentukannya.

Menurut Pasal 1 Ayat 2 PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, keselamatan dan kesehatan kerja

⁸ Piagam Ottawa Charter for Health Promotion diterbitkan WHO pada 1986.

⁹ UU Kesehatan No. 23 Tahun 1992

¹⁰ M. Sulakmono, Dasar Kesehatan Kerja, dalam bentuk PDF, dapat diakses pada tanggal 7 Maret 2014.

(K3) mencakup semua kegiatan yang dilakukan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja serta mencegah penyakit dan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.

"Kesehatan", menurut Mathis dan Jackson dalam Zailani Alamsyah, didefinisikan sebagai keadaan umum yang stabil secara fisik, mental, dan emosional. Keselamatan, di sisi lain, mengacu pada perlindungan kesehatan fisik seseorang terhadap risiko pekerjaan.¹¹

Sedangkan menurut Mangkunegara, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk memastikan bahwa pekerja sesuai dan sempurna. secara jasmani dan rohani, serta kemanusiaan pada umumnya, untuk memajukan budaya dan bekerja menuju masyarakat yang adil dan sejahtera.¹²

Namun menurut Lalu Husni, keselamatan dan kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di tempat kerja.¹³

Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi tenaga kerja dalam pekerjaannya, menjaga dan mencegah bahaya di tempat kerja bagi pekerja, dan untuk menjamin kesejahteraan para pekerja/buruh.

¹¹ Gema Zailani Alamsyah, "Definition of Safety and Health", diakses 2 Februari 2014.

¹² Mangkunegara Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2002, hlm. 170.

¹³ Husni L, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 140.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap hal memiliki tujuan untuk dicapai, yang ingin dicapai melalui penetapan hukum. Begitu juga dengan perlindungan kesejahteraan kerja (K3) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, ada tujuan umum dan khusus.¹⁴

Tujuan umum untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada di tempat kerja untuk memastikan keselamatan dan kesehatan mereka sepanjang waktu sehingga dapat dicapai peningkatan produksi dan produktifitas kerja.
- 2) Memastikan bahwa semua orang yang bekerja berada dalam keadaan sehat dan aman.
- 3) Menjaga bahan dan peralatan produksi agar dapat digunakan dengan aman dan efisien.

Sedangkan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki tujuan khusus, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
- 2) Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat kerja, bahan baku dan bahan hasil produksi.
- 3) Menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerjaan.

¹⁴ Anonym, *Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja*, <http://tutorial-gratis2.blogspot.com/2011/12/makalah-sistem-manajemen-k3-smk3.html> diakses tanggal 7 Maret 2014.

3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (SMK3) menyebutkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Menurut PER.05/MEN/1996, pasal 1 SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen keseluruhan dan mencakup struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁵

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, efektif, dan produktif, pasal 1 angka 1 UU No. PP No. 50 Tahun 2012 menetapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang berfokus pada pengendalian risiko yang terkait dengan kegiatan kerja.¹⁶

Pernyataan tertulis yang memuat visi dan tujuan usaha secara keseluruhan, komitmen dan tekad untuk melaksanakan K3, kerangka kerja dan program kerja yang mencakup keseluruhan kegiatan perusahaan yang bersifat umum dan/atau operasional, dan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau manajemen merupakan langkah awal dalam penerapan SMK3.

Hal ini sebagaimana yang tertuang dalam pasal 5 PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja, bahwa¹⁷ :

¹⁵ Per. 05/men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau,
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini dan ketentuan peraturan Perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Dalam PP No. 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pasal 6 mengatur hal-hal berikut:

- (1) Sebagaimana diatur dalam pasal 3 ayat 1 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Meliputi dari:
 - a. Penetapan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
 - b. Perencanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
 - c. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
 - d. Pemantauan dan evaluasi kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); dan
 - e. Peninjauan dan peningkatan kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

(2) Pedoman yang tercantum dalam Lampiran I menetapkan SMK3 sebagai bagian integral dari Peraturan Pemerintah ini sebagaimana disebutkan pada ayat (1).

Pengusaha setidaknya harus mematuhi PP No. 50 tahun 2012 pasal 7 ayat 2 tentang penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja saat membuat kebijakan K3¹⁸ :

- 1) Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - Identifikasi potensi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko;
 - Perbandingan penerapan K3 dengan perusahaan dan sektor lain yang lebih baik;
 - Peninjauan sebab akibat kejadian yang membahayakan;
 - Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan; dan
 - Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
- 2) Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus-menerus; dan
- 3) Pertimbangkan saran dan komentar dari pekerja, buruh, atau serikat pekerja atau serikat buruh.

Majikan (Pengusaha) harus mendapatkan sertifikat secara resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) untuk mengoperasikan mesin dan alat

¹⁸ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan Kerja.

tertentu. Ini termasuk mengoperasikan ketel uap, bejana tekan, pesawat tenaga dan produksi, dan pesawat angkat angkut.¹⁹

Menurut Pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012, tujuan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah²⁰ :

- 1) Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terintegrasi, dan terintegrasi;
- 2) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan manajemen, pekerja, buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh; dan
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk meningkatkan produktivitas.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah banyak membantu industri, termasuk:

- 4) Mengurangi jumlah jam kerja yang hilang karena kecelakaan kerja;
- 5) Menghindari kerugian harta benda dan jiwa yang disebabkan oleh kecelakaan kerja; dan
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman sehingga pekerja merasa aman saat bekerja.

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, juga dikenal sebagai Jamsostek, memberikan

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2011 dan Nomor 7 Tahun 2012

²⁰ PP No. 50 Tahun 2012 mengenai Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

perlindungan bagi tenaga kerja dengan santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan mereka yang hilang atau berkurang serta pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, persalinan, usia tua, dan kematian.²¹

Saat ini, program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) telah berganti nama Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang lebih dikenal BPJS Kesehatan. BPJS atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan adalah badan hukum yang didirikan untuk mengelola program jaminan sosial.²² Per 1 Januari 2014, seluruh program jaminan sosial berganti nama menjadi BPJS, termasuk jaminan kesehatan tenaga kerja.²³

Dalam bidang ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan menawarkan program jaminan kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua.²⁴ Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan kesehatan dasar seperti yang diberikan kepada setiap orang yang membayar sendiri atau oleh pemerintah.²⁵

Adapun Ruang lingkup jaminan kesehatan tenaga kerja meliputi dari di antaranya²⁶ :

²¹ Pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

²² Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

²³ Pasal 62 ayat 1 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

²⁴ Pasal 9 ayat 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

²⁵ Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.

²⁶ Pasal 6 ayat 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja atau disingkat JKK meliputi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja; termasuk tenaga kerja seperti seseorang yang sedang magang dan murid yang bekerja di perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak; seorang pemborong pekerjaan kecuali perusahaan dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan; dan perusahaan memberikan pemborong.

Selain itu, Program Jaminan Kecelakaan Kerja atau JKK memberikan jaminan untuk: Biaya untuk pengangkutan; Biaya untuk pemeriksaan, biaya pengobatan dan perawatan; Biaya untuk rehabilitasi; Santunan berupa uang Santunan sementara tidak mampu bekerja, Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya, Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan Santunan untuk kematian.

2) Program Jaminan Kematiaan atau JKM: Seperti Keluarga karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja berhak atas jaminan kematian; Jaminan kematian mencakup biaya pemakaman dan santunan uang.

3) Jaminan Pensiun: Ini adalah sistem yang didasarkan pada asuransi sosial. Konsep simpanan wajib diterapkan untuk dapat kesempatan terhadap pekerja/buruh yang tidak terpenuhi masa pembayaran iuran minimum saat mereka memasuki masa pensiun. Karyawan menerima kompensasi dalam jumlah kontribusi kumulatif mereka dan hasil pengembangan mereka saat mereka berhenti bekerja.

4) Program Jaminan Hari Tua atau dikenal sebagai JHT: Jaminan Hari Tua atau JHT dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala sesuai peraturan yang berlaku, di karena²⁷ :

- Mencapai usianya 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter sesuai peraturan yang berlaku.

Jaminan Hari Tua sebagaimana disebutkan dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun. Ini dapat dilakukan setelah tenaga kerja mencapai usia tertentu yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah.²⁸

Menurut Pasal 15 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS:²⁹

- (1) Pengusaha atau pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan sebagai peserta BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti;
- (2) Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan data lengkap dan akurat tentang dirinya dan anggota keluarganya kepada BPJS saat melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1); dan
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh undang-undang.

²⁷ Pasal 14 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

²⁸ Pasal 15 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

²⁹ Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Hal ini Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan kepada karyawan melalui penerapan program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh perusahaan asuransi.³⁰

5. Sanksi Pelanggaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sanksi administratif adalah jenis sanksi yang diberikan jika pelanggaran terhadap peraturan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (K3) dilakukan.

- a) Jika seseorang melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini, bersama dengan peraturan pelaksanaannya, menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif.
- b) Sanksi administratif yang disebutkan dalam ayat (1) yakni:
 - Mendapatkan teguran;
 - Mendapatkan peringatan tertulis;
 - Mendapatkan pembatasan kegiatan berusaha;
 - Mendapatkan pembekuan kegiatan berusaha;
 - Mendapatkan pembatalan persetujuan;
 - Mendapatkan pembatalan pendaftaran;
 - Mendapatkan Penghentian sementara sebagian atau seluruh proses produksi;
 - Mendapatkan pencabutan ijin.

³⁰ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

c) Menteri mengatur lebih lanjut sanksi administratif sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) dan ayat (2). Dalam hal sanksi pidana K3, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur pasal 15, yaitu;

- Peraturan perundangan mengatur lebih lanjut bagaimana ketentuan tersebut pada pasal-pasal di atas diterapkan.
- Pelanggaran undang-undang yang disebutkan pada ayat (1) dapat mengakibatkan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,-.
- Pelanggaran bisa disebut dalam tindak pidana

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup perlindungan dibidang keamanan kerja yang menjamin keselamatan dan keamanan bagi pekerja dalam jangka waktu yang relatif singkat atau lama. Karena perlindungan ini, pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk menyediakan pekerjaanya dengan peralatan keselamatan kerja. Salah satu cara untuk melindungi tenaga kerja adalah menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Mengenai pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajiban dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri memerlukan beberapa perencanaan

dan pelaksanaan secara terpadu dan berkeimbangan. Tanpa jaminan kehidupan yang pasti akan dicapai, sulit untuk meningkatkan kualitas manusia, dan baik perlindungan hak-hak pekerja maupun peningkatan standar ketenagakerjaan harus sejalan dengan penghormatan terhadap martabat manusia.³¹

Untuk melindungi pekerja, upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa setiap orang dilindungi dan diperhatikan saat mereka melakukan tugas sehari-hari, terutama di bidang keselamatan tempat kerja dan standar perlindungan tenaga kerja.³²

Perlindungan hukum di Indonesia didefinisikan sebagai tindakan pemerintah atau tindakan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya. Perlindungan hukum dihasilkan dari hubungan hukum. Hubungan hukum (timbulnya hak dan kewajiban) adalah hubungan antara masalah hukum yang relevan atau mempengaruhi hukum.³³

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia. Perlindungan fisik, teknis, sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup:

Meningkatkan penghormatan terhadap hak asasi manusia atau menawarkan bantuan adalah dua cara untuk melindungi pekerja. Aturan yang mengatur tempat

³¹ Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, h. 3.

³² Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 2000, h. 42.

³³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2006, hlm. 48.

kerja memberikan perlindungan pada tingkat fisik, teknis, sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, perlindungan kerja ini akan mencakup:

- 1) Norma keselamatan kerja yang mencakup keselamatan kerja, keadaan termuat dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan;
- 2) Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang mencakup pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pekerja, perawatan pekerja yang sakit; dan
- 3) Norma kerja yang mencakup perlindungan terhadap tenaga kerja terhadap waktu kerja, sistem pengupah dan mencakup perlindungan terhadap waktu kerja.³⁴

2. Kewajiban Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan harus melakukan pengendalian K3 menurut Pasal 86 dan 87 UU No. 13 Tahun 2003.³⁵, sebagai berikut:

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan kesehatan kerja.

³⁴ Zainal Asikin, dkk, *op. cit*, h. 96.

³⁵ Pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Peraturan Pemerintah mengatur penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana disebutkan dalam ayat (1).

Penulis menggunakan aturan ini sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di wilayah industri DKI Jakarta.

3. Dasar-dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk melindungi tenaga kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka diterapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai berikut:

- 1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang sebagai aturan pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Undang-undang ini mengatur kewajiban perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1987 Tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
- 3) Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. Undang-undang ini memberi kewajiban bagi perusahaan untuk memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun

yang akan di pindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang di berikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta memenuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.

- 4) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang saat ini telah di ubah menjadi Jaminan Sosial Nasional Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 yang mengatur jaminan sosial tenaga kerja salah satunya adalah jaminan kecelakaan kerja.
- 5) Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.
- 6) Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 1996 Mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- 7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 86 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- 9) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyakit Akibat Kerja.
- 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 108 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- 11) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

12) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 yang mengatur prosedur pengawasan ketenagakerjaan;

13) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2020, yang mengubah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1997 Tentang Keselamatan Kerja, hak dan tanggung jawab pekerja:³⁶

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan atau keselamatan kerja;
- 2) Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- 3) Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 4) Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- 5) Menyatakan ketidaksetujuan terhadap pekerjaan di mana dia tidak memiliki alat perlindungan diri yang diperlukan untuk keselamatan dan kesehatan kerja, kecuali dalam situasi tertentu yang ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih di pertanggungjawabkan.

Dari beberapa contoh di atas menunjukkan bagaimana Undang-undang menuntut pemberi kerja untuk memperkerjakan petugas dengan pengetahuan, pelatihan, dan pendidikan khusus sehingga semua tugas dalam organisasi dilakukan oleh karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu untuk mencegah kecelakaan

³⁶ Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

kerja. sehingga pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya dianjurkan tetapi sebuah kewajiban.

Setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, maka upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan agar tenaga kerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan aman dan sehat, sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien dan proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

